

Opbrengsten van een jaar actiebegeleidend onderzoek

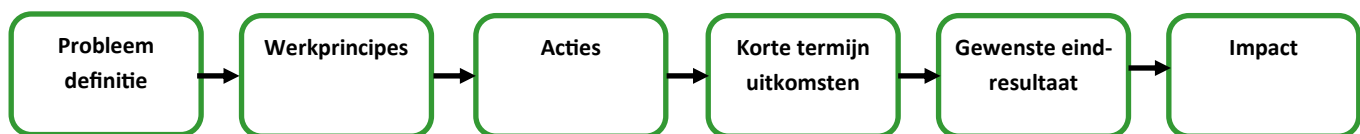
Wat hebben we tot nu toe geleerd?

Het belangrijkste doel van C4Youth is het met kennis ondersteunen van de transitie en transformatie van de jeugdhulp in de provincie Groningen. We zijn in 2017 gestart met het op gang brengen van een leer-cyclus door middel van **actiebegeleidend onderzoek** in drie pilot gemeenten. In actiebegeleidend onderzoek onderscheiden we een **actiefase** en een **evaluatiefase**. Actiebegeleidend onderzoek is goed inzetbaar bij processen die continue aan **verandering** onderhevig zijn. Het doel is om doormiddel van dit type onderzoek een **leercyclus** op gang te brengen waarin meten en verbeteren centraal staat. Bereiken we wat we willen bereiken?

Het opstellen van een teamlogica

Per pilot gemeente werken we aan het opstellen van een **“teamlogica”**. In de teamlogica wordt voor ieder pilot team vast gelegd wat:

- De probleemdefinitie is;
- Wat de werkprincipes zijn;
- Welke acties daar op worden uitgezet;
- Wat de korte termijn uitkomsten zijn;
- Wat het gewenst eindresultaat is dat een team wil behalen;
- Wat de impact op de langere termijn is.



Figuur 1. Schematische weergave teamlogica

Deze teamlogica biedt een team houvast over hoe ze doelen op de kortere en op de langere termijn kunnen behalen. Het team is **eigenaar** van “het probleem” (de vraag) waar ze mee aan de slag willen. De (hoofd)vraag kan opgesplitst worden in verschillende thema’s waar het team in mee aan de slag wil en waar dus ook uiteenlopende acties op uitgezet kunnen worden.

Thema's vanuit de pilot teams

De thema's die hieronder besproken worden zijn thema's die in de pilot gemeenten als meest belangrijk naar voren kwamen tijdens de bijeenkomsten.

Missie en visie

Vanuit welke variant er ook gewerkt wordt, het is erg belangrijk om de **missie** en **visie** van de gemeente en de daarin functionerende sociale team(s) helder te hebben. Daarmee wordt niet alleen bedoeld dat de missie en visie **helder is verwoord** op papier, maar ook dat het team **actief** wordt betrokken bij de invulling en het uitdragen. Dat verhoogt onder de teamleden het **"medeverantwoordelijkheidsgevoel"** voor het uitdragen van deze missie en visie en biedt ook duidelijke kaders voor de invulling van de taken en rollen van teamleden. Een periodieke informatie uitwisseling tussen bestuur, beleid (beiden ook nauw betrokken bij de pilots) en het team zorgt voor meer openheid, betrokkenheid en betrouwbaarheid.



Taken en rollen

De transitie in het sociale domein heeft voor een grote verandering gezorgd voor de manier waarop professionals moeten werken. Veel professionals moesten zich **"heroriënteren"** voor wat betreft de inhoud van hun functie; hun **taken** en **rollen** als onderdeel van het sociale team. Wat is mijn **rol** binnen het team? En wat zijn mijn **taken** binnen het team? Wat hoort er wel bij en welke zaken niet (meer)? Onduidelijkheid over de invulling van de taken en rollen binnen een team zorgt voor veel onrust. **Verwachtingen** over en weer kunnen niet worden uitgesproken zolang niet helder is voor ieder teamlid wat zijn/haar taken en rollen zijn.



Door met elkaar te **inventariseren** welke taken er bij het team liggen en te bespreken welke taak door wie opgepakt zou moeten worden kan daar meer duidelijkheid in gecreëerd worden. Is dit een taak voor een **specifieke discipline/professional** binnen het team? Of zou **iedereen** deze taak moeten uitvoeren? Door hier **afspraken** over te maken en op papier te zetten wordt het voor professionals makkelijker om elkaar aan te spreken op zijn/haar verantwoordelijkheden binnen het team. Daarnaast biedt het maken van een overzicht van taken en rollen het mogelijk om na te gaan of de juiste zaken worden opgepakt binnen het team. Dient er ergens bijgestuurd te worden? Hebben we de juiste **disciplines** in huis? Welke **competenties** missen we nog?



Teamgevoel

Wat vaak vergeten wordt, maar minstens zo belangrijk is voor een goed functionerend team, is het creëren van saamhorigheid: het “teamgevoel”. Afhankelijk van hoe een sociaal team is georganiseerd werken de teamleden meer of minder intensief met elkaar samen. In sommige gevallen zijn professionals parttime of fulltime aan het werk vanuit het sociale team en in andere gevallen zijn teamleden “slechts” een aantal uren per week gedetacheerd vanuit hun moederorganisatie in een sociaal team. Dat heeft ook gevolgen voor de mate waarin een sociaal team zich echt een team voelt. In hoeverre ga je investeren in je collega’s in het sociale team? Je werkt immers het grootste gedeelte van de week bij je moederorganisatie en je hebt het al druk genoeg.



Casusregie en procesregie

Wat verstaan we onder **casusregie** en wat verstaan we onder **procesregie**? Wanneer je vanuit een sociaal team aan het werk gaat in een gemeente is het ten eerste van belang dat alle teamleden conform dezelfde **uitgangspunten** werken omtrent proces- en casusregie. Ten tweede is het van belang dat deze uitgangspunten ook worden uitgedragen naar de **samenwerkingspartners**. Wat mogen ze van het team verwachten? Wat doen ze wel? Wat doen ze niet? Samen met het team zijn op basis van het bespreken van een aantal casussen uitgangspunten geformuleerd omtrent casus- en procesregie. Door de uitgangspunten in te zetten tijdens het bespreken van de **casussen** konden ze nog aangescherpt worden. De volgende stap is om ze ook daadwerkelijk te gebruiken in de **praktijk** en ze ook uit te dragen richting de samenwerkingspartners in de gemeente(n).



Voor meer gedetailleerde informatie over de pilots en de verschillende thema's kunt u contact opnemen met projectleider 'Versterken van de Basisondersteuning' Els Evenboer (k.e.evenboer@umcg.nl).